

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**El nivel de la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa
Jarx S.A, Lima 2019**

Por:

Alonso Alexander Rafael Villacrez

Ronald Anderson Torres Reyes

Asesor:

Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez

Lima, diciembre de 2019

**DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

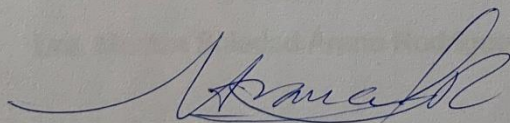
Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“EL NIVEL DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JARX S.A, LIMA 2019”** constituye la memoria que presentan los **Bachilleres Alonso Rafael Villacrez y Ronald Torres Reyes** para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Lima, a los tres días, de diciembre del año 2019.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez

DECLARACIÓN JURADA

El nivel de la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Jarx S.A, Lima 2019

Dra. Maritza Schenard Arana Rodríguez, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión

DECLARO **TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Presentado para optar el Grado de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales

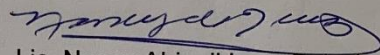
Alonso Rafael Villacrez y Ronald Torres Reyes para optar al Grado Académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión de la siguiente manera:

JURADO CALIFICADOR



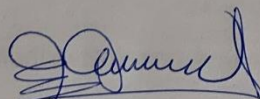
Mg. Mario Manuel Siles Nates

Presidente



Lic. Nancy Abigail Lazo Palacios

Secretario



Lic. Carlos Eduardo Corrales Baldoceda

Vocal

Lima, 03 de diciembre de 2019

El nivel de la Motivación laboral en los trabajadores de la empresa Jarx S.A , Lima 2019

Alonso Alexander Rafael Villacrez, Ronald Anderson Torres Reyes

“EP. Administración y Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el nivel de la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Jarx S.A. La metodología utilizada es de tipo descriptivo, no experimental. Para la elaboración de este trabajo, se utilizó una muestra de 50 trabajadores de la empresa. La percepción de la motivación laboral se ha obtenido mediante la escala motivación-MLPA de Sonia Palma cuyo instrumento fue un cuestionario de 15 preguntas. Se utilizó 3 dimensiones: motivación del logro, Motivación del Poder y Motivación de Afiliación. El cuestionario se respondía de acuerdo a la escala de Likert desde 1 nunca hasta 5 casi siempre. El procesamiento de datos se realizó con el programa estadístico SPSS y Excel. En los resultados muestra que el nivel de la motivación laboral en la empresa es moderado con un 62%. Por lo tanto se concluye que mantener que un personal con una motivación laboral favorable, repercute en el logro de objetivos y metas institucionales, en ello radica la importancia de su constante estudio.

Palabras Clave: Motivación laboral, Logro, Poder, Afiliación

Abstrac

The objective of this research work is to determine the level of work motivation of workers in the company Jarx S.A. The methodology used is descriptive, not experimental. For the elaboration of this work, a sample of 50 workers of the company was used. The perception of work motivation has been obtained through the scale motivation-MLPA of Sonia Palma whose instrument was a questionnaire of 15 questions. 3 dimensions were used: motivation of achievement, Motivation of Power and Motivation of Affiliation. The questionnaire was answered according to the Likert scale from 1 never to 5 almost always. The data processing was done with the statistical program SPSS and Excel. In the results shows that the level of work motivation in the company is moderate with 62%. Therefore, it is concluded that maintaining a staff with a favorable work motivation, affects the achievement of institutional goals and objectives, in this lies the importance of its constant study.

Keywords: Work motivation, Achievement, Power, Affiliation

1. Introducción

La motivación laboral es definida como la actitud y el comportamiento que desempeñan las personas con el fin de alcanzar sus metas. En cuanto a la actitud para Palomo (2010) afirma que la motivación implica respeto a la persona. Asimismo, Robbins (1998) sostiene que es la síntesis que hace una persona que actúe de determinada manera. En cuanto al comportamiento Martínez (2003) menciona que la motivación existe con la característica peculiar de la conducta y va dirigida hacia una meta. Por último Porret (2006) dice que la motivación se puede definir lo que se impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano.

Actualmente en la empresa Jarx S.A no existe la motivación laboral, tampoco existe un control interno, cada trabajador desempeña su trabajo a su manera. El gerente no pone en meta sus objetivos para la organización.

La motivación laboral es importante ya que, si un trabajador está motivado, se desempeñará más en el ámbito laboral y en el rendimiento de las actividades, esto generará que realice sus funciones de manera eficiente y a la vez obtendrán ingresos tanto para el como para la empresa. De esta manera el empleador tendrá una calidad de vida eficiente.

El origen de la motivación laboral se inicia a partir de los años cincuenta y se inicia en base a las necesidades humanas, y a como consecuencia de ello, empiezan a atenderse reacciones y conductas laborales. (Bager Alcalá, 2001), (Palomo, 2010), (Robbins, 1998). En cuanto a las teorías que respaldan la motivación se encuentran: la teoría de Maslow que se basa en las necesidades del ser humano en relación a una escala jerárquica, En él influye el comportamiento humano concebido bajo una jerarquía por la que el hombre es un ser que demuestra sus necesidades en el transcurso de la vida. la teoría de Douglas McGregor que se basa en el campo de los estilos de dirección y la motivación de los trabajadores en un esfuerzo continuo, en base a ello surgieron la teoría “X” donde los trabajadores desagrada el trabajo afirmaban que eran obligados para realizar sus quehaceres y la teoría “Y” se basa en que las personas estaban en gusto y eran productivas en su trabajo. la teoría de McClelland que se basa en las necesidades adquiridas en el trabajo. En ellas están la motivación del logro, la motivación de poder y la motivación de afiliación. Siendo el logro como el deseo de sobresalir y obtener metas en la organización; el poder se describe como el deseo de mantener el control e influye en el comportamiento de los individuos y afiliación como el deseo de tener relaciones interpersonales y la actitud positiva que se desarrolla en la organización.

Finalmente, con toda la información obtenida, el presente artículo empírico tiene como objetivo determinar el nivel de la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Jarx S.A.

2. Materiales y Métodos

El tipo de estudio que se desarrolla es descriptivo en campo ya que identifica características del universo de la investigación, señala formas de conductas y actitudes de la monografía investigada, establece comportamientos concretos y descubre y comprueba la asociación entre variables de la investigación.

El diseño de esta investigación es del tipo no experimental, de acuerdo con Hernández (2010) porque se realiza sin manipular deliberadamente variables y no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por nosotros en la investigación. Lo que hacemos en esta investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural.

Las dimensiones son motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación.

2.1 Participantes

La muestra de la investigación estuvo conformada por 50 empleados de la empresa Jarx S.A.C a los que se aplicó la escala de Motivación (MLPA), con el fin de sacar datos estadísticos y conocer la situación actual de la motivación laboral.

2.2 Instrumentos

Se empleó una encuesta para el presente estudio de investigación donde se evalúa el instrumento de la motivación laboral en la empresa "Jarx S.A.". El instrumento contiene de 3 dimensiones en lo cual la primera dimensión de motivación de logro contiene de 5 preguntas, motivación de poder de 5 preguntas y por último motivación de afiliación tiene 5 preguntas en lo cual la respuesta es de tipo Likert y varía entre 1 y 5 (Nunca/Siempre).

Motivación Laboral	
Motivación de Logro	
1	Priorizo mejorar mi desempeño en Productos Unión con mi anterior trabajo
2	Me gusta los retos
3	Deseo saber cómo voy progresando en Productos Unión al termino de las tareas
4	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas
5	Me gusta la satisfacción al terminar la tarea difícil
Motivación de Poder	
6	Me gusta competir y ganar
7	Me gusta llevar al mando
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas inéditas con las que estoy muy en desacuerdo
9	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo
10	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor
Motivación de Afiliación	
11	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacione con el trabajo
12	Me gusta agradar a otros
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de Producto Unión
14	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones
15	Me gusta más trabajar con otras personas que solo

Ilustración 1 Encuesta Motivación Laboral

3. Resultados y Discusión

3.1 Resultados 1 – Niveles de Percepción

En la tabla 1 muestra la escala de medición para la variable motivación laboral y sus dimensiones, basada en los percentiles 25 a 75. A partir de ello se clasificaron en bajo, moderado y alto. Se consideró para la dimensión motivación del logro aquellos valores que son menores de 20 como bajo, aquellos que oscilan entre 20 a 22 como moderado y los superiores a 22 como alto. Para la dimensión motivación de Poder, bajo menores a 19, moderado entre 19 a 21 y alto superiores a 21. En cuanto a la dimensión motivación de Afiliación bajo (<18), moderado (18 a 20), Alto (20<). Finalmente, para la variable motivación laboral los valores menores a 58 se consideraron como bajo, aquellos que oscilan entre 58 a 62 moderado y superiores a 62 como alto.

Tabla 1. Escala de medición de la variable motivación laboral y sus dimensiones

	Motivación del logro	Motivación de poder	Motivación de afiliación	Motivación Laboral
Bajo	<20	<19	<18	<58
Moderado	20-22	19-21.	18-20	58-62
Alto	22<	21<	20<	62<

3.2 Resultado 2

En la tabla 2, muestra los niveles de percepción de la variable motivación laboral y sus respectivas dimensiones. La dimensión de motivación de Poder, motivación del logro y motivación de afiliación de acuerdo a la percepción en los trabajadores de la empresa Jarx S.A es moderada-baja siendo estas con valores 86%, 76% y 72% respectivamente, a su vez se aprecia que el nivel alto en estas dimensiones es de 8%, 24% y 10%. Finalmente, la variable motivación laboral es percibida como moderada baja, pues el 62% la considera moderada y el 22% como baja.

Tabla 2. Niveles de percepción de la variable motivación laboral y sus dimensiones

Variable / Nivel		Frecuencia	Porcentaje
Motivación de poder	Bajo	3	6.0%
	Moderado	43	86.0%
	Alto	4	8.0%
Motivación Logro	Bajo	0	0.0%
	Moderado	38	76.0%
	Alto	12	24.0%
Motivación afiliación	Bajo	9	18.0%
	Moderado	36	72.0%
	Alto	5	10.0%
Motivación Laboral	Bajo	11	22.0%
	Moderado	31	62.0%
	Alto	8	16.0%

3.3 Resultados 3 – Modelo de Regresión Lineal

En la tabla 3, explica que el mejor modelo de regresión es el modelo 3 ya que es aquel que menor refleja, describe o predice a la responsabilidad social empresarial otorgándole un valor de R cuadrado de equivalente a 1.00 y un nivel de significancia menor a 0.05. Así mismo evidencia que las tres dimensiones de estudio tienen relación directa y positiva con una significancia alta en cada una de las predecesoras desde la motivación del logro hasta la motivación de Afiliación como evidencia la tabla 3.

Tabla 3. Estimación de modelo de Regresión

Resumen del modelo							
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios		
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	Sig. Cambio en F
1	.776 ^a	.602	.593	1.90153	.602	72.493	.000
2	.939 ^b	.881	.876	1.04889	.280	110.756	.000
3	1.000 ^c	1.000	1.000	.00000	.119		

En el grafico 1, se muestran las tres variables que mejor explican a la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Jarx S.A, las cuales fueron halladas gracias al procedimiento por pasos (Stepwise), cabe recalcar que la precisión del modelo es del 99%. Estas 3 variables son: motivación del logro, Motivación del poder y motivación de Afiliacion

En cuanto al porcentaje que aporta cada dimensión de la motivación laboral se presentan a continuación: motivación del logro 25%, Motivación de poder 27% y Motivación de Afiliacion 48%

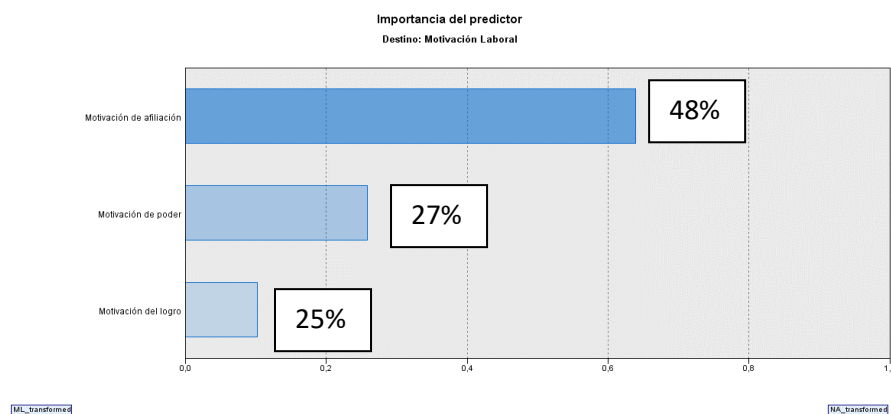


Ilustración 2. Dimensiones Predictores

3.4 Resultados 4 – Influencia de Dimensiones

En la tabla 4, se presenta la relación en la motivación del logro de los trabajadores de la empresa Jarx S.A en la ciudad de Lima. Mediante el análisis de regresión lineal se obtuvo un r cuadrado de .602 y un p valor de .000 (p valor $<.05$), es decir la motivación laboral explica de manera significativa en un 60% el nivel de la motivación del logro en los trabajadores de la empresa Jarx S.A de la ciudad de lima.

Tabla 4. Influencia de Motivación del logro Variable

Resumen del modelo							
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios		
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	Sig. Cambio en F
1	.776 ^a	.602	.593	1.90153	.602	72.493	.000

En la tabla 5, se presenta la relación en la motivación del Poder de los trabajadores de la empresa Jarx S.A en la ciudad de Lima. Mediante el análisis de regresión lineal se obtuvo un r cuadrado de .554 y un p valor de .000 (p valor $<.05$), es decir la motivación laboral explica de manera significativa en un 55% el nivel de la motivación del poder en los trabajadores de la empresa Jarx S.A de la ciudad de lima.

Tabla 5. Influencia de Motivación de Poder en la Variable

Resumen del modelo								
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios			
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	Sig. Cambio en F	
1	.745 ^a	.554	.545	2.01110	.554	59.721	.000	

En la tabla 6, se presenta la relación en la motivación del Afiliación de los trabajadores de la empresa Jarx S.A en la ciudad de Lima. Mediante el análisis de regresión lineal se obtuvo un r cuadrado de .588 y un p valor de .000 (p valor <.05), es decir la motivación laboral explica de manera significativa en un 58% el nivel de la motivación de Afiliación en los trabajadores de la empresa Jarx S.A de la ciudad de lima.

Tabla 6. Influencia de la motivación de Afiliación en la variable

Resumen del modelo								
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios			
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	Sig. Cambio en F	
1	.772 ^a	.596	.588	1.91482	.596	70.826	.000	

4. Conclusiones

A partir de los resultados la motivación laboral en la empresa Jarx S.A se encuentra en un nivel moderado, que representan un 62% de una frecuencia de 31. En cuanto a la regresión lineal en los resultados afirma que las 3 dimensiones de estudio tienen una relación directa y positiva con una significancia alta. Así mismo en la importancia del predictor en cuando a las dimensiones de la motivación laboral arroja que la motivación de logro representa un 25%, la motivación del poder un 27% y la motivación de Afiliación un 48%. También en la influencia de dimensiones se halló que la motivación laboral explica de manera significativa un 60% de la motivación del logro, un 55% en la motivación de poder y un 58% en la motivación de Afiliación en los trabajadores de la empresa Jarx S.A de la ciudad de lima. En conclusión, la motivación laboral si existe en la empresa solo que debe de dar más énfasis con respecto a los bonos y comisiones, con el fin de que el trabajador se desempeñe de manera adecuada en las distintas áreas de la organización.

5. Recomendaciones

Se recomienda en la empresa que realice distintas capacitaciones al personal acerca de su estrategia de ventas y sobre todo brindarle beneficios, comisiones al trabajador, para que se sienta motivado y cumpla con su meta objetiva. También se debería de escuchar sus opiniones con respecto a su trabajo y sus recomendaciones que ellos darían para que exista un buen clima laboral. Si todas las personas trabajan en equipo, se desempeñarán de manera adecuada en las distintas áreas que tiene la empresa.

Bibliografía

Baguer Alcalá, A. (2001). Un timon de la tormenta, como implantar con sencillez la gestion de los recursos humanos. Madrid-España: Ediciones Diaz de santos S.A.

Martinez Guillen, C. (2003). La gestion empresarial equilibrando objetivos y valores. Madrid: Ediciones Díaz de santos S.A.

Palomo, M. t. (2010). Liderazgo y Motivacion de equipos de trabajo. Madrid: Esic Editorial.

Porret Gelabert, M. (2006). Gestion de personas. España: Esic Editorial.

Robbins, S. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional . Mexico: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.